



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	4
Circulaires	-
Décisions de justice	8
Réponses ministérielles	3
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

- **Comité Technique :**
 - le lundi 03/06/2019 - Date de fin de réception des dossiers le 03/05 2019
 - le lundi 14/10/2019 - Date de fin de réception des dossiers le 13/09/2019
 - le lundi 02/12/2019 - Date de fin de réception des dossiers le 31/10/2019
- **Commission Administrative Paritaire :** le mardi 26 mars 2019
 - date de fin de réception des avancements de grade le 28 janvier 2019 (*rappel*)
 - date de fin de réception des autres demandes le 15 janvier 2019 (*rappel*)

Instances Médicales

- **Comité Médical :**
 - le mardi 5 mars 2019
 - le mardi 2 avril 2019
- **Commission de réforme :**
 - le jeudi 28 février 2019
 - le jeudi 28 mars 2019

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Décisions de juridictions page 4
- La vérification de la suspension du permis, auprès du préfet page 11
- Réponses ministérielles page 13
- Annuaire des services page 16



Textes officiels

[Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial](#)

Ce décret précise les conditions de compétence professionnelle exigées des maîtres d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial : « Art. D. 6273-1.-*Pour les contrats conclus en application de l'article L. 6227-1 sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-8-1 :*

« 1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité

du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

« 2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il détermine le service désigné comme étant chargé de la médiation en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti en application de l'article L. 6222-18 du code du travail.

Ce décret s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019.

[Décret n° 2019-46 du 25 janvier 2019 modifiant le décret n° 92-894 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des professeurs territoriaux d'enseignement artistique](#)

Ce décret modifie la composition du jury : il supprime le quatrième collège et précise que le fonctionnaire territorial du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique doit désormais être qualifié dans la spécialité et, le cas échéant, la discipline concernées. Le représentant du ministère de la culture est désormais désigné en tant que personnalité qualifiée.

[Arrêté du 15 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 6 février 2017 relatif au programme des concours et examen professionnel prévus aux articles 5 et 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels](#)

Le présent arrêté modifie le programme des épreuves d'admissibilité du concours interne ouvert au titre du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels.

[Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires](#)

Ce décret fixe le taux d'exonération applicable aux cotisations salariales dues sur les heures supplémentaires. Il précise également les conditions d'application de l'exonération aux cas d'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, ainsi

qu'aux régimes spéciaux. Il précise également les dispositions d'application de cette exonération aux salariés des régimes spéciaux. Le décret s'applique aux cotisations et aux contributions sur les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

[L'URSAFF confirme](#) l'application de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires aux agents de la fonction publique titulaires et contractuels



Décisions de justice

Autorisation spéciale d'absence – concours et examen.

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 10/07/2018, 16MA00350, Inédit au recueil Lebon](#)

Il ne ressort d'aucune disposition légale et réglementaire que l'autorité territoriale serait tenue d'accorder une autorisation spéciale d'absence, non prise en compte dans le calcul des congés annuels, aux agents désirant participer à un examen ou un concours.

Création et suppression de poste – autorité compétente.

[CAA de NANCY, 3ème chambre - formation à 3, 23/10/2018, 17NC00971-17NC00972, Inédit au recueil Lebon](#)

Un ingénieur en chef territorial, exerçait ses fonctions dans un syndicat à vocation multiple, qui a été dissous en 2004. Le personnel a été affecté dans une communauté de communes. Celle-ci a mis l'agent à disposition d'un autre établissement jusqu'en octobre 2011. L'agent a été informé par le président de son intention de le maintenir en surnombre au sein des effectifs de la collectivité en l'absence de poste vacant.

Par une délibération du 2 novembre 2011, le bureau de la communauté d'agglomération a supprimé le poste d'ingénieur en chef jusqu'alors occupé par l'agent, avec effet à compter du 1^{er} octobre 2011.

Les créations et les suppressions d'emplois dans une collectivité territoriale impliquent une décision en matière budgétaire. Il résulte donc des dispositions de la loi [84-53 et du code général des collectivités territoriales] que l'organe délibérant de la communauté d'agglomération est seul compétent pour créer les emplois nécessaires au bon fonctionnement des services de la collectivité, en définir les caractères essentiels et procéder, le cas échéant, à leur suppression, sans pouvoir déléguer cette compétence au bureau. Par

suite, la délibération du 1^{er} février 2010 par laquelle le conseil communautaire a délégué au bureau l'ensemble de ses attributions à l'exception des matières ne pouvant être déléguées en application des dispositions précitées de l'article L. 5211-10 du code général des collectivités territoriales ne saurait légalement avoir pour effet d'autoriser le bureau à procéder à des suppressions d'emplois. L'agent est

donc fondé à soutenir que la délibération du 2 novembre 2011 supprimant son emploi d'ingénieur en chef est entachée d'incompétence. Il est également fondé à soutenir, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur ses autres moyens, que l'arrêté du 4 novembre 2011 est illégal pour avoir été pris sur la base d'un acte lui-même entaché d'illégalité..

Mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire d'un agent – Radiation des cadres – Sanction disciplinaire préalable mettant fin de façon définitive aux fonctions de l'intéressé.

[CAA de DOUAI, 3e chambre - formation à 3, 08/11/2018, 16DA02170, Inédit au recueil Lebon](#)

Cet arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Douai s'inscrit dans la continuité de la décision rendue par le conseil d'Etat, présentée dans le [CDG info 2019-01 : Conseil d'État, 10ème - 9ème chambres réunies, 18/10/2018, 412845, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Aux termes de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " (...) Nul ne peut

avoir la qualité de fonctionnaire : (...) si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions.

En l'espèce, une autorité administrative a radié des cadres un agent en se fondant sur les dispositions du 3° de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983.

La décision de l'administration a été annulée, la radiation ne pouvant être prise, pour la gestion des cadres, *qu'en conséquence de la cessation définitive de fonctions résultant d'une décision administrative ou juridictionnelle antérieure. À ce titre, **il appartient, le cas échéant,** à l'autorité administrative **d'engager une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent et, si cette procédure disciplinaire se conclut par une sanction mettant fin à ses fonctions de manière définitive, de prononcer sa radiation des cadres par voie de conséquence.***

Vacataire – requalification de contrat – impossible cumul d’une situation de contractuel et fonctionnaire ou stagiaire par la même administration.

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3ème chambre \(formation à 3\), 07/06/2018, 16BX03130, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été recrutée entre 2004 et 2011 afin d’exercer les fonctions d’agent d’animation et d’adjoint technique. Nommée stagiaire dans le cadre d’emploi des adjoints territoriaux en 2011, elle a en parallèle été recrutée en tant que vacataire en qualité d’assistante d’enseignement. L’agente demande la requalification des contrats de vacation et contrat d’agent non titulaire.

Les juges constatent que l’emploi d’assistant d’enseignement occupé au sein de l’école élémentaire par la requérante au titre de cinq années scolaires successives, correspondait à un *volume horaire généralement compris entre 10 et 20 heures par mois, et pouvant aller jusqu’à 45 heures par mois. Dans ces conditions, et alors même que le nombre de vacations effectuées par la requérante variait d’un mois sur l’autre, les fonctions occupées par l’intéressée correspondaient à un besoin permanent de la commune, nonobstant* sa désignation contractuelle de « vacataire » et son mode de rémunération. Ainsi, la commune a instauré un lien contractuel présentant les caractéristiques énoncées à l’article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

L’argument de la commune sur l’impossibilité d’exercer deux emplois de contractuels sur la commune est rejeté, *aucune disposition ni aucun principe ne faisant obstacle à ce qu’un agent contractuel occupe plusieurs emplois au sein de la même collectivité.* La circonstance que l’agente, au cours des années scolaires 2008-2009, 2009-2010 et 2010-2011, ait été recrutée par la commune à la fois comme assistante d’enseignement et comme agent d’animation non-titulaire puis adjointe technique de 2^{ème} classe non-titulaire, ne fait pas obstacle à ce que ses engagements successifs d’assistante d’enseignement soient requalifiés en contrat d’agent non-titulaire au titre de ladite période.

Par contre, à compter de la nomination stagiaire de l’agente au 1^{er} octobre 2011, sa qualité de fonctionnaire stagiaire fait obstacle à la requalification des vacations en contrats le cumul étant impossible. L’agente ne peut dès lors que rechercher à engager la responsabilité de la collectivité au titre de cette faute, en démontrant un préjudice. Si la cour écarte la plupart des demandes de l’agente, cette dernière n’ayant pas établi de préjudice, notamment au titre de sa rémunération, ou en l’absence de lien de causalité, elle retient néanmoins en l’espèce certains préjudices. En effet, l’agente établit, du fait de l’erreur de la qualification des contrats en vacation, n’avoir pas bénéficié de congé annuel, ce qui lui permet de se voir attribuer une réparation a se titre. Est également attribuée une indemnité au titre des troubles subis du fait de l’erreur de qualification.

Discipline – manquement au devoir de réserve - comportement conflictuel et agressif d'un agent – gravité et persistance des faits malgré de nombreux rappels à l'ordre - révocation.

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre - formation à 3, 29/11/2018, 16BX00877, inédit au recueil Lebon](#)

Un maire a infligé à un agent, adjoint technique principal de 2ème classe, une sanction disciplinaire de révocation.

L'arrêté attaqué se fonde sur le comportement conflictuel et agressif de l'agent avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques ainsi que sur les manquements de l'intéressé dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, à l'obligation d'obéissance hiérarchique et au devoir de réserve.

Les juges de la Cour Administrative d'Appel relèvent que l'agent a, sans masquer son identité, publié, entre 2008 et 2011, sur le forum de discussion du site internet d'un journal, de manière réitérée des propos dénigrants ou injurieux qui sont de nature à porter atteinte à la

considération du service public. Ainsi, l'agent a manqué à son devoir de réserve ainsi qu'à son devoir de respecter sa hiérarchie.

Les évaluations de l'agent ainsi que les nombreuses correspondances produites par la commune, émanant tant de l'agent que de ses collègues et supérieurs hiérarchiques, que le requérant a, tout au long de sa carrière, et en particulier au cours des années 2008 et 2009, période durant laquelle il était affecté au service des sports, puis au cours des années 2010 et 2011, période au cours de laquelle il était affecté au service du cimetière à la suite d'une mesure de mutation interne prise dans l'intérêt du service, adopté un comportement particulièrement agressif, procédurier et conflictuel, occasionnant de nombreuses altercations et nuisant au fonctionnement du service.

Les juges considèrent la révocation justifiée et proportionnée, devant la gravité et la persistance des faits, malgré de nombreux rappels à l'ordre dont a pu faire l'objet l'agent.

Reclassement – Notion – Changement d'affectation – Mesure d'ordre intérieure.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 07/12/2018, 401812, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été

*médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé, sans pouvoir imposer à celui-ci un reclassement. Ce principe est applicable aux agents contractuels de droit public. Toutefois, lorsque l'employeur public, constatant que l'un de ses agents contractuels a été reconnu médicalement inapte à la poursuite de ses fonctions sur le poste qu'il occupait, **décide de l'affecter, dans le respect des stipulations de son contrat, sur un poste compatible avec son état de santé, il ne procède pas au reclassement de l'intéressé.***

En l'espèce, un agent recruté comme photographe a été reconnu par le médecin du travail, après deux périodes d'arrêt de travail, « apte à la reprise sur la fonction de photographe dans un environnement professionnel différent (changement de service obligatoire) ». L'autorité territoriale a ainsi affecté l'agent, initialement employé à la direction de la culture, à la direction de la communication. Le Conseil d'Etat précise

*que lorsque l'administration décide d'affecter un agent **déclaré apte** à la poursuite de ses fonctions mais dans un environnement différent sur un nouvel emploi impliquant la réalisation de **tâches identiques ou semblables** à celles précédemment exercées et **n'entraînant ni perte de rémunération ni perte de responsabilités**, elle ne procède pas à un reclassement.*

Ainsi, l'administration n'a pas à demander à l'intéressé son accord pour le reclasser, s'agissant d'une simple mesure d'ordre intérieure. En effet, le Conseil d'Etat rappelle que *les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, **constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours.** Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction, est irrecevable.*

Fonctionnaire ayant perdu son emploi pris en charge par le CNFPT (article 97 de la loi du 26 janvier 1984) - exercice de missions pour le compte de collectivités territoriales ou d'établissements publics - absence de mise à disposition obligatoire.

[Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 28/12/2018, 411695, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Il résulte de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 que le fonctionnaire qui a perdu son emploi et qui est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est placé sous l'autorité du centre qui exerce à son égard les prérogatives de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Pendant cette prise en charge, le centre peut confier au fonctionnaire des missions qui sont exercées soit pour le compte du centre pour satisfaire ses besoins propres, **soit pour le compte de collectivités**

territoriales ou d'établissements publics. Si l'article 97 prévoit que ces dernières missions exercées pour le compte de collectivités territoriales ou d'établissements publics **peuvent être assurées dans le cadre d'une mise à disposition** dans les conditions prévues aux articles 61 et 62 de la loi du 26 janvier 1984, **ni les termes de cet article ni aucune autre disposition de la loi n'imposent d'avoir recours exclusivement à cette position statutaire.** Par suite, commet une erreur de droit une cour administrative d'appel qui juge que la mission confiée à un agent par le CNFPT, exercée au sein des services d'un département pour le compte de cette collectivité, ne peut que prendre la forme d'une mise à disposition dans les conditions prévues par les article 61 et suivants de la loi du 26 janvier 1984, pour en déduire que l'ancien employeur public de l'agent, doit être déchargé des sommes réclamées par le CNFPT pour sa prise en charge pendant la période considérée.

Fin de CDD – allocation chômage – proposition de renouvellement.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 janvier 2019, 17-11.975, Publié au bulletin](#)

Une agente engagée en CDD par un CHU a eu deux renouvellement de contrat. Un

nouveau renouvellement lui a été proposé, mais que l'agente a refusé.

Le CHU lui a refusé le versement d'une allocation chômage, considérant que la perte d'emploi n'était pas involontaire, et qu'il n'existait pas de motif légitime au refus de l'agente.

CDG INFO

Les juges considèrent qu'aux termes du règlement Unedic et de son accord d'application, sont considérés comme involontairement privés d'emploi les salariés dont la cessation du contrat de

travail résulte d'une fin de contrat de travail à durée déterminée. Par ailleurs, l'agente satisfait également aux obligations de recherche effective d'un emploi



Informations générales

SUSPENSION DU PERMIS DE CONDUIRE – POSSIBILITE DE VERIFICATION AUPRES DU PREFET

[Article L225-5 du code de la route](#) : Les informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire sont communiquées : [...]

6° Aux autorités administratives civiles ou militaires pour les personnes employées ou susceptibles d'être employées comme conducteur de véhicule à moteur [...].

[Article R225-5 du code de la route](#) : [...] Reçoivent, à leur demande, communication des données et informations mentionnées à l'article L. 225-5, à raison de leurs attributions et dans la limite du besoin d'en connaître, les autres personnes et autorités énumérées par cet article :

[...] 2° Par l'intermédiaire du préfet :

- a) Les autorités administratives civiles ou militaires pour les personnes employées ou susceptibles d'être employées comme conducteur de véhicule à moteur [...].

[Question écrite n° 05552 de M. Michel Charasse \(Puy-de-Dôme - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 18/09/2008 - page 1860 - Réponse du Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 04/12/2008 - page 2434](#)

Dans un avis rendu le 22 février 2001, la commission d'accès aux documents administratifs a précisé que « les arrêtés de suspension provisoire immédiate et les arrêtés de suspension provisoire d'urgence [du permis de conduire] sont communicables de plein droit aux personnes concernées mais ne sont pas communicables aux tiers ». En effet, la commission a estimé que, en application des dispositions de l'article 6-II de la loi du 17 juillet 1978, « les documents administratifs faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice, ne sont communicables qu'à l'intéressé ». Dans ces conditions, il n'est pas envisageable qu'un arrêté préfectoral de suspension d'un permis de conduire, qui énonce les raisons de fait et de droit ayant motivé la décision de restriction du droit de conduire, soit communiqué en l'état à un employeur public ou privé. **Toutefois, l'article L. 225-5 du code de la route permet la communication des informations relatives à l'existence, la**

catégorie et la validité d'un permis de conduire aux « autorités administratives civiles et militaires pour les personnes employées ou susceptibles d'être employées comme conducteur de véhicule à moteur ». En application de l'article R. 225-4 du code de la route, la communication de telles informations à une autorité administrative est assurée, sur sa demande, **par le préfet du département** dans lequel elle a son siège. Il est à noter qu'aucune information relative aux raisons ayant pu entraîner la perte de validité définitive ou temporaire d'un permis de conduire ne saurait être communiquée dans ce cadre. Il est ainsi possible pour une collectivité territoriale de s'assurer de la validité du permis de conduire d'un de ses employés auprès du service préfectoral du département, ou de l'arrondissement, dans lequel elle se trouve. En tout état de cause, l'hypothèse

de la communication systématique d'informations relatives à une restriction du droit de conduire par l'administration à un employeur public ou privé n'est pas réaliste. En effet, pour être effective, une telle mesure supposerait que le nom d'un employeur soit enregistré, et actualisé, au regard de chacun des 39 millions de dossiers de permis de conduire, enregistrés dans l'application Système national des permis de conduire, ce qui n'est pas envisageable ni en droit ni en fait. Enfin, il convient de rappeler que si la responsabilité civile d'une collectivité territoriale peut être engagée dans le cas où l'un de ses employés causerait des dommages alors qu'il conduit un véhicule administratif sans être titulaire d'un permis de conduire valide la collectivité dispose néanmoins de la possibilité d'exercer ultérieurement une action récursoire à l'encontre d'un tel employé.



Réponses ministérielles



Victimes de l'amiante : mêmes règles pour salariés privés et publics

[Question N° 12516 de M. Christophe Bouillon \(Socialistes et apparentés - Seine-Maritime \) publiée dans le JO assemblée nationale du 14/05/2015, page 1123 Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics dans le JO assemblée nationale 29/01/2019, page : 860](#)

S'agissant des dispositifs de réversion en cas de décès d'une victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les conditions d'ouverture de droits sont différentes selon les régimes. Pour les assurés relevant du régime général, la rente d'incapacité permanente servie par la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) ouvre droit à réversion tant pour les personnes mariées que pour celles liées par un Pacs. Le taux de réversion de cette rente est, dans tous les cas, de 40 % du salaire annuel de la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle. Dans la fonction

publique, il n'est pas prévu de réversion de l'allocation temporaire d'invalidité perçue dans le cadre du régime d'auto-assurance "accidents de service et maladies professionnelles" dont relèvent les fonctionnaires. En revanche, lorsque le décès du fonctionnaire ouvre droit à la rente viagère d'invalidité servie par son régime spécial de retraite ou que le fonctionnaire retraité décédé percevait déjà une telle rente, seul le conjoint survivant bénéficie de la réversion de celle-ci. Le taux de réversion de la rente est le même que pour la pension de réversion du régime de retraite, à savoir 50 %. Il convient donc d'envisager toute modification des paramètres de réversion de la rente viagère d'invalidité du régime spécial de retraite, en prenant en compte la complexité globale du système. C'est pourquoi, les dispositifs de retraite pour invalidité (dont fait partie la rente viagère d'invalidité) ont vocation à être examinés dans le cadre de la réforme des retraites à venir. Cette réflexion donnera lieu à une concertation avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs.

Participation des employeurs publics à la mutuelle des agents sous contrat de droit privé

[Question écrite n° 06432 de M. Antoine Lefèvre \(Aisne - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 02/08/2018 - page 3931 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 31/01/2019 - page 550](#)

L'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer, à titre facultatif, au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents. Dans la fonction publique territoriale, le dispositif de PSC a été instauré par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et ses quatre arrêtés d'application du même jour. Ce cadre juridique permet aux collectivités qui le souhaitent de verser une aide financière à leurs agents qui souscrivent à des contrats ou règlements en matière de santé et en prévoyance au moyen de deux procédures distinctes de participation financière : le conventionnement ou la labellisation.

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret du 8 novembre 2011 précité, ce dispositif bénéficie à l'ensemble des personnels relevant des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics à savoir les fonctionnaires, les contractuels de droit public et les contractuels de droit privé (principalement les contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'apprentissage). **En conséquence, les dispositions de la loi n° 2013-504 du 13 juin 2013** relative à la sécurisation de l'emploi, qui imposent aux employeurs privés de mettre en place une mutuelle d'entreprise et de participer obligatoirement au financement des cotisations versées à ces organismes, **ne sont pas aujourd'hui opposables aux employeurs publics**. Pour une complète information, le Gouvernement a lancé une mission interinspection afin d'élaborer un diagnostic sur la prise en charge de la protection sociale complémentaire par les employeurs publics et de proposer des actions pour améliorer la situation des agents. Sur la base des conclusions des inspecteurs, le Gouvernement engagera une concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et les représentants des employeurs, notamment territoriaux.

Cumul emploi-retraite pour les retraités de la fonction publique

[Question écrite n° 15332 de M. Hervé Berville \(La République en Marche - Côtes-d'Armor \) publiée dans le JO Assemblée-Nationale du 18/12/2018](#)

[page : 11638 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée-Nationale du 05/02/2019 page : 1108](#)

Les règles du cumul emploi-retraite ont été modifiées par les articles 19 et 20 de la loi no 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite afin de simplifier le dispositif et d'en renforcer l'équité inter-régimes. Désormais, l'assuré dont la première pension prend effet à compter du 1er janvier 2015 ne peut, quel que soit le régime auquel il a appartenu, obtenir le service d'une pension de vieillesse que s'il a rompu tout lien professionnel avec son employeur et que sa nouvelle activité ne peut lui ouvrir de nouveaux droits à pension. Dans ce cadre, les règles d'écèlement de la pension de vieillesse servie aux fonctionnaires retraités percevant des revenus d'activité de certains employeurs publics ont été étendues aux cas de reprise d'activité par un fonctionnaire civil retraité, quel que soit l'employeur. En l'occurrence, comme l'indique le parlementaire dans sa question, le cumul entre une pension civile et un revenu d'activité est possible, dans les limites fixées par les articles L. 85, L. 86 et L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Le montant brut des revenus d'activité perçus ne peut ainsi, par année civile, excéder le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée auquel s'ajoute un montant forfaitaire égal à la moitié du minimum garanti. Si un excédent est constaté, il est déduit de la

pension pendant toute la période d'activité. Si l'excédent est supérieur à ce plafond, la pension est suspendue. Cependant, les retraités de la fonction publique peuvent bénéficier d'un cumul intégral s'ils ont liquidé leurs pensions de vieillesse de droit direct auprès de la totalité des régimes dont ils ont relevé et ont atteint soit l'âge d'ouverture des droits à la retraite applicable à leur génération (60/62 ans) avec bénéfice du taux plein, soit l'âge de départ au taux plein (65/67 ans). Ce cumul intégral est également ouvert aux fonctionnaires qui bénéficient d'une pension d'invalidité ou exercent des activités particulières (activité indépendante, activités artistiques, participation à des activités juridictionnelles ou assimilées, ...). Enfin, les militaires peuvent intégralement cumuler leur pension avec des revenus d'activité excepté lorsque l'activité en question est exercée auprès d'un employeur public. Sur ce point, les retraités de la fonction publique sont dans une situation analogue à celle des retraités salariés. En effet, le code de la sécurité sociale prévoit également un écèlement, sur la base d'un plafond différent, équivalent à 160 % du salaire minimum de croissance ou au dernier salaire perçu par l'agent. Eu égard à la nécessité de maintenir une équité entre les assurés, la redéfinition du plafonnement du cumul emploi-retraite que l'auteur de la question demande ne saurait procéder que d'une réflexion transversale, dont la réforme des retraites pourrait être le cadre.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- article25@cdg49.fr
- concours@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 93
- 02 72 47 02 25

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi